Sesión 11
Ingreso al servicio civil en la Ley 30057

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín – Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo

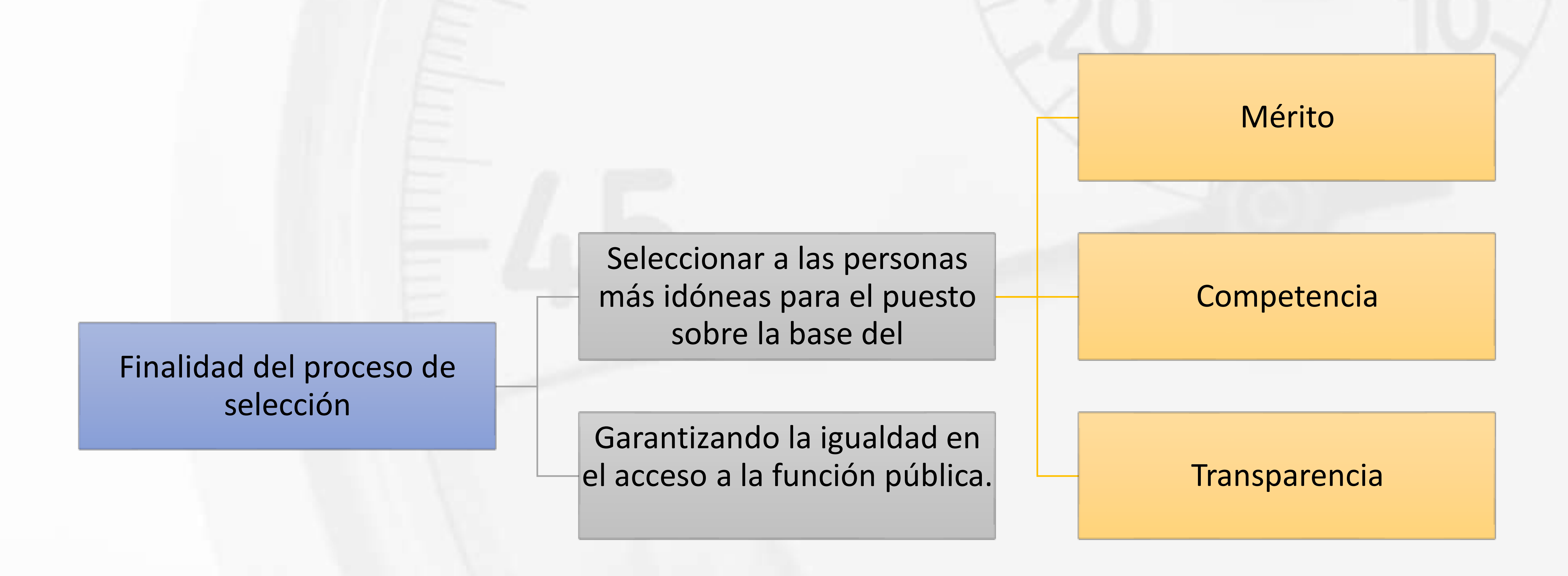
Proceso de selección

Proceso de selección

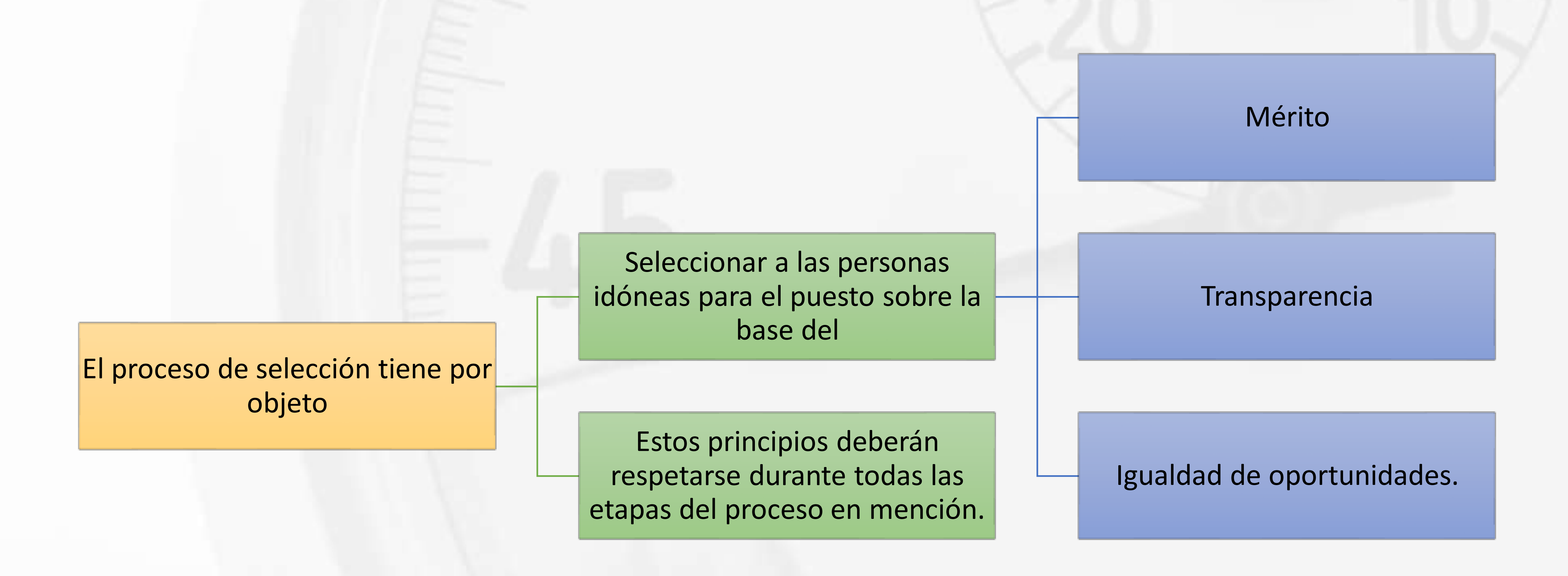
Mecanismo de incorporación al grupo de

- Directivos públicos
- Servidores civiles de carrera
- Servidores de actividades complementarias.

Finalidad del proceso de selección



Objeto del proceso de selección



Servidores de confianza

En el caso de los servidores de confianza

El proceso de selección se limita al cumplimiento del perfil establecido para el puesto y

no requieren aprobar un concurso público de méritos.

Modalidades de acceso

La incorporación se realiza a través de un proceso de selección, el mismo que tiene las siguientes modalidades de acceso:

- concurso público de méritos
- contratación directa y
- cumplimiento de requisitos de leyes especiales, este último supuesto es aplicable para los casos previstos en la clasificación de funcionarios públicos

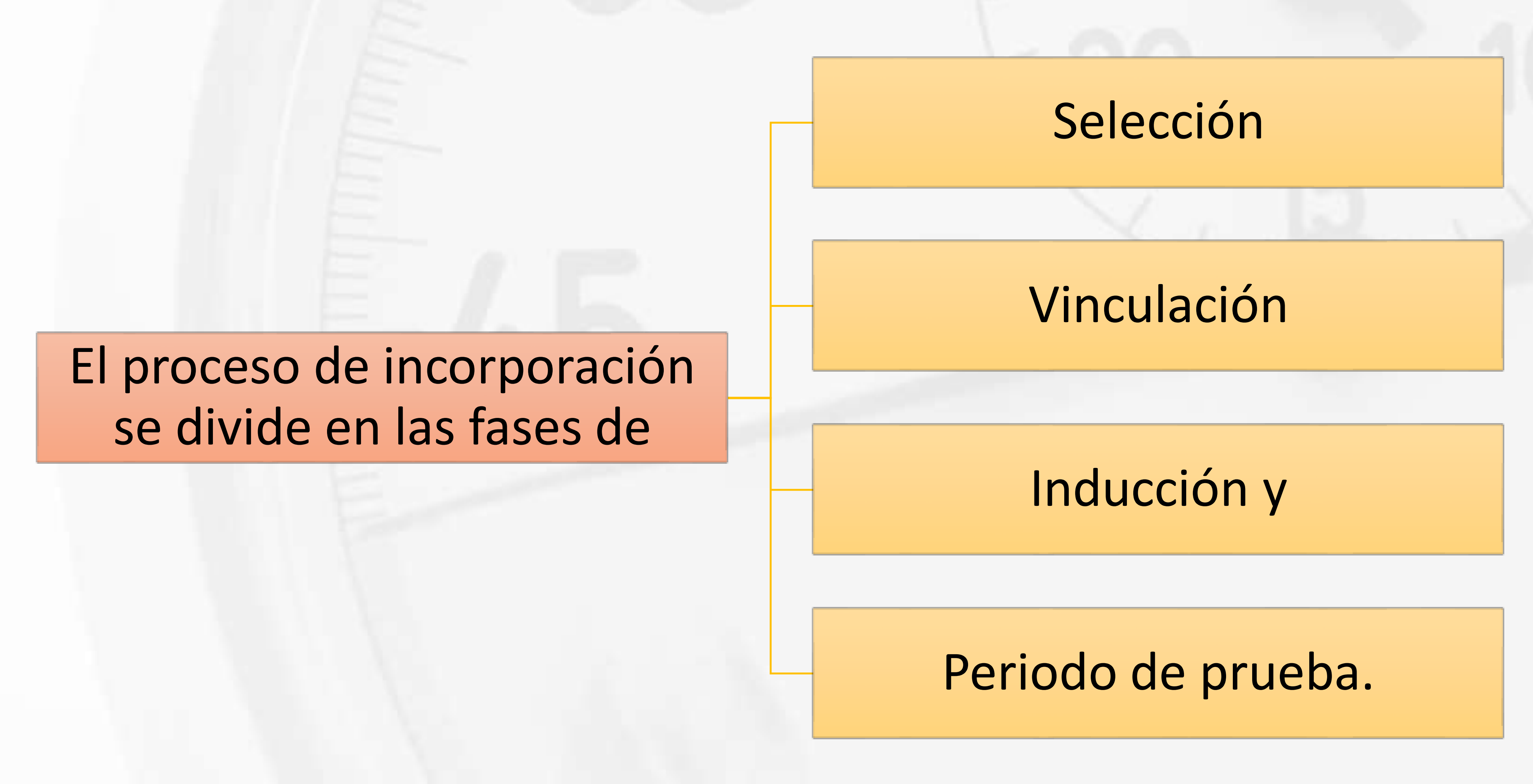
Formalización del inicio del vínculo

Dependiendo al grupo que corresponda, aprobada cualquiera de las modalidades de acceso, se formaliza el inicio del vínculo entre el servidor civil y la entidad pública ya sea

- con la emisión de una Resolución Administrativa o
- con la firma de un contrato.

Con la formalización del vínculo se define la fecha de ingreso al servicio civil.

Fases del proceso de incorporación



Condiciones para la incorporación al servicio civil

Todas las incorporaciones deberán tener como condición

- La aprobación del perfil de puesto en el Manual de Perfiles de Puesto (MPP) y
- Estar debidamente presupuestada en el CPE.

Tipos de procesos de selección (i)

El proceso de selección de servidores civiles puede ser de tres modalidades:

- a) Concurso Público de Méritos
- b) Cumplimiento de requisitos de leyes especiales. Se aplica para los casos previstos en la clasificación de funcionarios .
- c) Contratación directa. Es aquella modalidad en donde no se requiere un concurso público de mérito para la contratación

Tipos de procesos de selección (ii)

Concurso Público de Méritos. Este proceso de selección puede ser de dos tipos:

i. Concurso Público de Méritos Transversal. Es el proceso por el que se accede a un puesto de carrera distinto en la propia entidad o en una entidad diferente y al que solo pueden postular los servidores civiles de carrera, siempre que cumplan con el perfil del puesto y los requisitos para postular.

ii. Concurso Público de Méritos Abierto. Es el proceso por el que se accede a un puesto propio del grupo de directivos públicos, de servidores civiles de carrera y de servidores de actividades complementarias, y al que puede postular cualquier persona, siempre que cumpla con el perfil del puesto requerido.

Inicio del concurso público de méritos

Una entidad del Estado puede iniciar un concurso público de méritos para la incorporación de personas al Servicio Civil cuando cuenta con lo siguiente:

- a) Puesto vacante y presupuestado, incluido en el cuadro de puestos de la entidad (CPE).
- b) Perfil de puesto aprobado en el Manual de Perfiles de Puesto (MPP).
- c) Criterios definidos para la calificación de los postulantes.

Alcance del Concurso Público de Méritos Abierto

El proceso de selección por Concurso Público de Méritos Abierto es aplicable a los siguientes casos:

- a) Para puestos de directivos públicos.
- b) Para puestos de servidores de actividades complementarias.
- c) Para los puestos de servidores civiles de carrera en los siguientes casos:
  - i. Los puestos para cubrir una vacante de nivel inicial de una familia de puestos.
  - ii. Los puestos para cubrir una vacante de un puesto altamente especializado.
  - iii. Los puestos para una entidad nueva.
  - iv. Cuando resulte desierto un concurso público de méritos transversal.

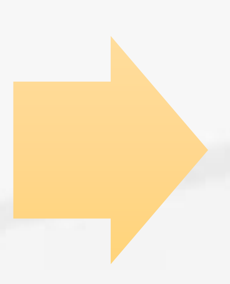
Supuestos de contratación directa

La contratación directa procede para contratar:

- a) Servidores de confianza.
- b) Servidores por suplencia por progresión en la carrera y por un periodo máximo de seis (6) meses no renovables, mientras se realice el concurso público, para casos debidamente justificados
- c) Servidores para los casos de suspensión del servicio civil
- d) Servidores por incremento extraordinario y temporal de actividades, en donde se encuentra comprendido el inicio de nueva actividad o el incremento de las ya existentes.

Condiciones contratación temporal

En los casos de contratación laboral



solo se requiere la verificación por parte de la entidad del cumplimiento del perfil de puesto en relación con los requisitos de formación y experiencia

Alcance del concurso público de méritos transversal

El proceso de selección por Concurso Público de Méritos Transversal

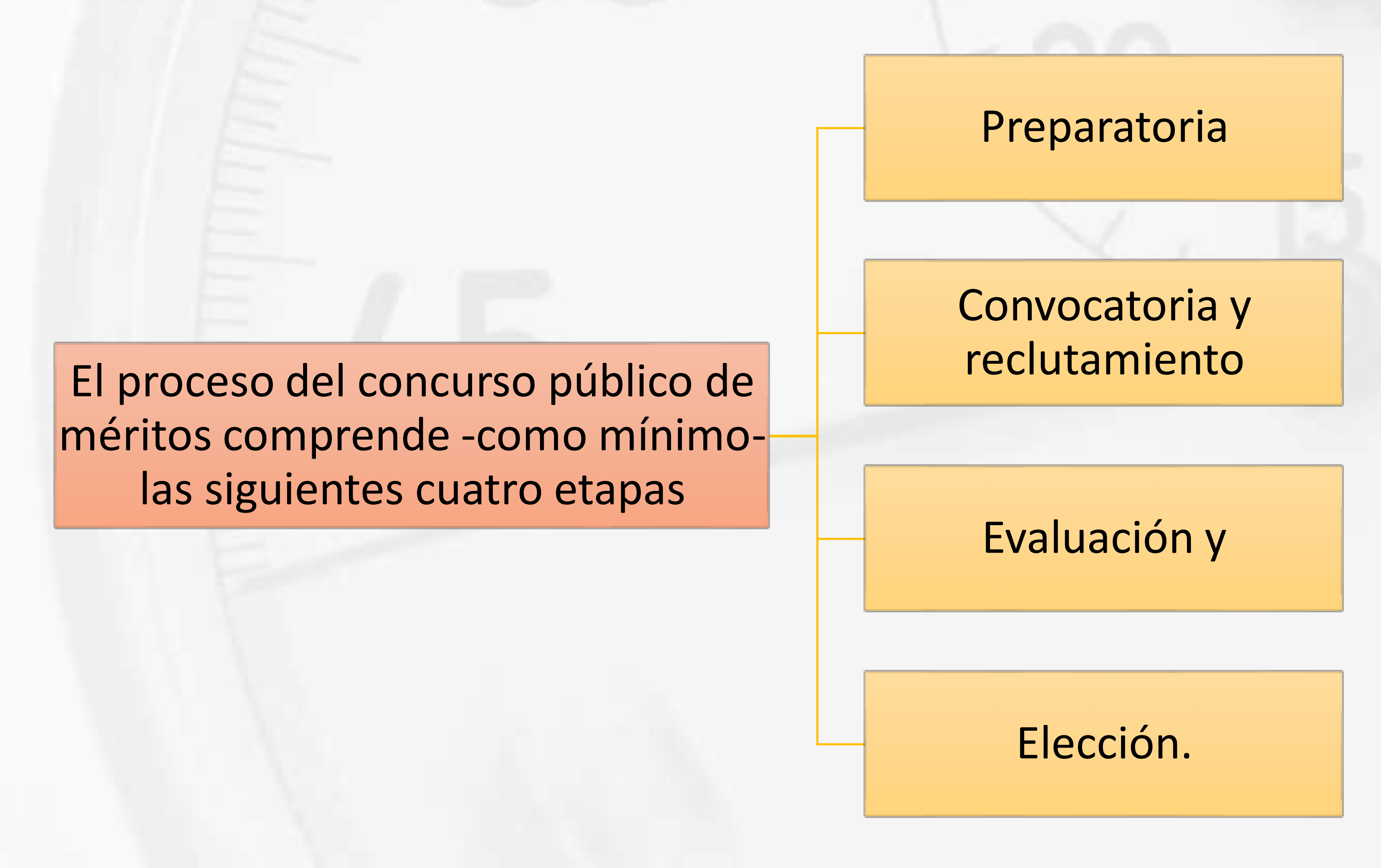
- Es aplicable a los puestos de carrera del Servicio Civil cuando este no sea para cubrir una vacante inicial de una familia de puestos.
- Se deberá considerar para este tipo de convocatorias como uno de los requisitos el de formar parte del Servicio Civil de carrera

Reglas del concurso público de méritos

El concurso público de méritos, tanto transversal como abierto, debe contar con reglas

- Generales
- Impersonales
- Objetivas
- No permitir alguna forma de discriminación

Etapas del concurso público de méritos



Plazo para vincularse

La persona seleccionada para ocupar un puesto en una entidad

Cuenta con un plazo máximo de treinta y un (31) días calendario para asumir el puesto para el que fue elegido.

El plazo se contabiliza a partir del día siguiente de la publicación de los resultados en el medio establecido en las bases.

Transcurrido el mismo, la entidad se encuentra facultada a vincularse con el accesitario si lo hubiera o a declarar desierto el concurso público.

Requisitos formales para el inicio del vínculo de servidores civiles

Funcionarios	Resolución administrativa por parte de la autoridad competente
Directivos públicos	Resolución administrativa por parte de la autoridad competente
Servidores civiles de carrera	Resolución del responsable de la Oficina de Recursos Humanos.
Servidores de actividades complementarias	Contrato
Servidores de confianza	Contrato
Servidores bajo contratación directa	Contrato

Contenido mínimo de la Resolución Administrativa

El contenido mínimo de la resolución administrativa comprende

- Fecha de inicio del vínculo del servidor
- Determinación del periodo de prueba
- Remisión a las normas que regulen los derechos y obligaciones del servidor civil
- Nombre del puesto, grupo y familia de puestos.

Contenido mínimo del contrato

En los supuestos en donde medie contrato, el contenido mínimo comprenderá

- Fecha de inicio del vínculo; Grupo y familia de puesto del servidor civil, cuando fuere el caso
- Duración del periodo de prueba; Funciones que desempeñará el servidor público
- Causa objetiva de la contratación temporal si fuere el caso
- Obligaciones y responsabilidades que deberá cumplir el servidor en el ejercicio de sus funciones
- En general, aquello que no estuviere contemplado en los instrumentos de gestión y en la normatividad de la entidad en la que se desempeñará.

Vigencia de vínculo

Superado el periodo de prueba, el vínculo entre el servidor civil y la entidad se **presume indeterminado**

Objeto del periodo de prueba

El periodo de prueba por parte de la entidad

- Tiene por objeto, realizar retroalimentación, apreciar y validar las habilidades técnicas, competencias o experiencia del servidor en el puesto
- Por parte del servidor, la adaptación de este en el puesto, así como la conveniencia de las condiciones del puesto.
- El periodo de prueba se computa desde que el servidor inicia la prestación de servicios en la entidad y su duración debe constar por escrito en la resolución administrativa o en el contrato, dependiendo de cada caso.

Aplicación del periodo de prueba

El periodo de prueba se aplica a todos los servidores civiles, excepto a los funcionarios públicos.

También se aplica a quienes prestan servicios bajo la condición de contratación temporal

Término del servicio civil por no superar el periodo de prueba (i)

Cuando el servidor no se adecua al puesto, la entidad declarará que aquel no ha superado el periodo de prueba.

Para tal efecto, la declaración por medio de la cual se comunica al servidor civil su cese, deberá contener el motivo de la misma, explicando las razones o hechos por los cuales se considera que no superó el periodo de prueba para ocupar el puesto.

Término del servicio civil por no superar el periodo de prueba (i)

La comunicación al servidor público, de no haber superado el periodo de prueba, deberá ser notificada, bajo responsabilidad, por la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, hasta dentro de los cinco (5) días previos al vencimiento del periodo de prueba, establecido en la correspondiente resolución o contrato y se sustentará en el informe que el jefe inmediato elabore y remita a la Oficina de Recursos Humanos, previamente.

La resolución o documento correspondiente que declare el término del servicio civil debe estar debidamente motivada

El efecto de no superar el periodo de prueba es que concluye el vínculo que une a la entidad con el servidor entre las partes.

- Muchas gracias
- **Estudio Jurídico de Abogados**
- **Corporación Hiram Servicios Legales**
- Contacto
- corporacionhiramsl@gmail.com
- Teléfono móvil y WhatsApp 959666272
- Abogado José María Pacori Cari